

**КУЛЬТУРА ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ***К.Г. Качан, 3 курс**Научный руководитель – Е.Н. Трухоновец, ассистент, магистр экономических наук
Полесский государственный университет*

Главной сферой жизнедеятельности человека является труд (трудовая деятельность). Именно трудовая деятельность предоставляет ему наибольшие возможности для самореализации в социальной среде. Являясь проявлением индивидуальности человека, она выступает не просто средством достижения жизненно необходимых благ, но и процессом становления, способом самутверждения и самовыражения личности, продуктивной основой предметного мира культуры. В современных условиях социальной нестабильности, масштабных изменений в технологиях и организации производства, возрастания конкуренции во всех сферах деятельности и т.д. происходит стремительное увеличение требований к культуре труда. Данный аспект общей культуры личности определяет уровень ее компетентности в сфере труда, трудовой конкурентоспособности, потенциала профессиональной мобильности и т.д.

В настоящее время выход из ситуации мирового финансового, экономического и структурного кризиса найдет организация, которая имеет в своем арсенале высококвалифицированный, образованный, опытный персонал. Уровень знаний персонала, управление знаниями персонала становится отличительным конкурентным преимуществом.

Одним из факторов повышения конкурентоспособности организации является высокий уровень культуры труда. Предприятиям необходимо укрепить управленческий персонал высококвалифицированными специалистами. Проблема подбора кадров является одной из острейших для любой организации.

Э. Шейн характеризует культуру труда в форме модели коллективных базовых представлений, приобретаемых персоналом организации в процессе адаптации к изменениям внешней и внутренней среды. «Эффективность культуры труда проявляется в форме системы ценностей, формулируемых в процессе восприятия внутренней и внешней деловой среды» [1, с. 15].

М. Тевене рассматривает культуру труда как совокупность объяснений (представлений), разделяемых работниками организации. Такие представления «формируются в течение всей истории организации в форме ответа на изменения во внутренней и внешней среде» [2, с. 24].

Культура труда характеризует организацию и отличает его от других по ряду внешних признаков, по тому, как организация реагирует на обстановку на рынке, изменения структуры спроса и предложения, колебания цен поставщиков, проблемы персонала, как в итоге оценивает уровень собственной эффективности. Культура труда определяет не только тактику предприятия, но и стратегию предприятия.

Э. Шейн отмечает, что в середине 80-х годов возник большой интерес к проблемам управления организацией через изменения условий труда для более эффективной работы организации. Культуру труда можно характеризовать в форме психологического, нематериального актива, который, в свою очередь, может определять эффективность использования основных и оборотных средств (активов) предприятия. Рассмотрение культуры труда в форме объекта управления включает изучение структуры и свойств культуры труда, взаимосвязей между ее элементами, описание ее носителей, источников формирования и способов изменения.

Воспитательная функция культуры труда состоит в усвоении способов поведения и адаптации человека в противовес унаследованным и ранее выработанным поведенческим моделям. Нормы поведения и работы, выработанные на предприятии, должны оперативно передаваться следующим поколениям работников. Для поддержания высокого уровня культуры труда на предприятии, управленческий персонал должен продемонстрировать новым работникам, носителям культуры, что на данном предприятии считается хорошим или плохим с разных точек зрения — морально-этических, нравственных, экономических, социальных, стратегических и т.д.

Система реагирования культуры труда на адекватные или неадекватные действия работника, например, материальные и моральные поощрения и наказания, обстановку морально-психологического комфорта, сознательное отношение к трудовым обязанностям, понимание значимости своего труда позволяет работнику осмыслить свои действия, воспринять сложившуюся культуру труда на уровне базовых ценностей. Культура труда оптимизирует составляющие эле-

менты, структуру, поведение, процессы. Наравне с экономическими показателями она может служить критерием оценки перспективности и рентабельности предпринимательства. Корпоративная культура может претендовать на роль естественного эффективного управления.

В качестве одного из важнейших инструментов управления, культура труда, по мнению М. Богатырева, должна быть измеряемой, то есть поддаваться различным методам исследования, так же являться либо универсальным инструментом, либо органично взаимодействовать с другими методами управления; являться в достаточной степени надежным инструментом, гарантирующим результат при соблюдении всех условий; быть распространенной и ,в определенной степени, «модной» методикой управления [3, с. 50].

Эффективная культура труда должна адекватно реагировать на изменения во внутренней и внешней среде деятельности предприятия, обеспечивая его устойчивость и конкурентоспособность. Культура труда как средство эффективного развития приобретает особую значимость на предприятиях, имеющих значительную численность персонала, выполняющих разные обязанности. Экономические, морально–нравственные, психологические, этические ценности предприятия должны быть сформулированы в простых, понятных, доступных для восприятия положениях. Такие положения должны эмоционально восприниматься как личностные ценности всеми работниками предприятия, независимо от положения в должностной иерархии.

Таким образом, формирование культуры труда предприятия – это не только сложный, длительный, трудоёмкий процесс, но это и один из перспективных путей развития предприятия, повышения качества и конкурентоспособности его продукции. На данном этапе развития экономики для эффективного функционирования предприятия необходимо не только формировать среди работников культуру труда, но и улучшать и совершенствовать её.

Список использованных источников

1. Шейн Э. Культура труда и лидерство. — СПб: Питер, 2002.
2. Тевене М. Культура предприятия. — СПб: Издательский дом «Нева», 2003.
3. Богатырев М. Культура труда предприятия // Проблемы теории и практики управления. — М., 2005 .